PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA RAJA EMPAT

HARITS SYAH
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
Kampus Ketintang Surabaya 60231
E-mail:harits.syah@gmail.com

Abstract :*This study aimed to analyze the relationship between financial compensation as an independent variable to see its effect on job satisfaction and work motivation. Effective compensation system will create job satisfaction of employees, and motivate employees to be more loyal to the company. Samples of this study were employees of PT Graha Raja Empat. With a population of 30 people. Saturated sampling technique using a sample in which all members of the population used as a sample in this study. Statistical analysis method used in this research is the method of multiple linear regression analysis. The results of financial compensation in a significant effect on job satisfaction. This can be demonstrated by the t value (5.619) greater than 1.96. For the second variable is known that financial compensation have a significant influence on work motivation with t value (7.465) greater than 1.96.*
***Keywords** :financial compensation, work motivation, and job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Dunia usaha saat ini mengalami perkembangan sangat pesat dan tentu saja hal itu diikuti oleh persaingan yang semakin ketat. Dalam kondisi demikian hanya perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif akan mampu bertahan, mampu memenangkan persaingan, serta meraih peluang untuk berkembang.

Menghadapi kenyataan tersebut, sumber daya manusia melalui segala bentuk dan potensinya merupakan faktor utama pembentuk keunggulan kompetitif dan menjadi kunci kemajuan di masa mendatang.Pekerja dapat menjadi sebagai keunggulan kompetitif utama perusahaan dalam hampir di semua bisnis.Oleh sebab itu, upaya meningkatkan performa kerja karyawan menjadi program yang sangat penting di lingkungan perusahaan Lawler III (2003:3).

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi performa kerja karyawan adalah terciptanya hubungan industrial yang dinamis, yaitu iklim kerja yang di satu sisi menjamin terciptanya suasana harmonis dan di sisi lain tetap mengacu pada efisiensi dan produktifitas. Kondisi tersebut sangat dipengaruhi oleh perlakuan perusahaan terhadap karyawan dan sebaliknya juga dipengaruhi oleh integritas dan sikap kerja karyawan sebagai warga perusahaan.

Masalah kompensasi merupakan masalah yang paling penting dalam hubungan antara perusahaan dan karyawan.Masalah yang sering terjadi dewasa ini lebih disebabkan oleh rendahnya tingkat kompensasi sehingga para karyawan tersebut melakukan protes sebagai bentuk dari ketidakpuasan mereka terhadap sikap perusahaan.

Pengakuan atas segala upaya dari seseorang perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan sebab pengakuan penting sebagai tanda penghargaan atas kontribusi karyawan tersebut pada perusahaan. Seseorang akan menyukai jika usahanya dihargai dan akan menjadikan orang tersebut memperhatikan kinerjanya agar tetap mendapatkan kompensasi yang sesuai atas apa yang telah dilakukannya.

Kepuasan karyawan perlu mendapat perhatian sebagaimana As'ad (2004:103) menyatakan pendapatnya bahwa betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi

dan pengawasan serta penelitiannya, bila pekerja tidak menjalankan tugas dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang sebenarnya dapat dicapai.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan.Sebagaimana yang kita tahu karyawan melakukan berbagai aktivitas di dalam perusahaan untuk menghasilkan sesuatu yang yang pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup.Suatu pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja (Mangkunegara, 2008:84). Demikian pula pendapat Umar (2001:16) yang menyatakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi dan meningkatnya tingkat kesejahteraan hidup masyarakat Indonesia, kualitas hunian yang layak menjadi prioritas utama bagi sebagian banyak masyarakat dewasa ini.Untuk menjawab permintaan konsumen tersebut saat ini perusahaan properti semakin banyak bermunculan di Indonesia.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bisnis properti, PT Graha Raja Empat perlu meningkatkan kualitasnya baik kualitas produksi maupun sumber daya manusianya.Dalam menjaga kinerja perusahaan, keterlibatan dan dedikasi karyawan sangat vital peranannya dalam menjaga konsistensi produksi dan kualitas produk. Terciptanya motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan menjamin bahwa perusahaan tidak akan menemui masalah keluar-masuknya karyawan dari perusahaan, penurunan produktivitas hingga turunnya angka penjualan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, bonus, dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Graha Raja Empat dan menganalisis apakah kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, bonus, dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Graha Raja Empat.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang paling banyak dipertimbangkan oleh karyawan dalam memilih sebuah pekerjaan. Apabila kompensasi finansial yang berupa gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima ternyata tidak sesuai dengan harapan, maka hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan. Salah satu hal yang mungkin terjadi adalah menurunnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan tersebut, karyawan menjadi malas melakukan tugas-tugas yang diberikan atasan, sering bolos atau bahkan karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih dapat memenuhi harapan.

Menurut Saydam (2000:235), kompensasi finansial yang berupa gaji atau upah, bonus, dan tunjangan menjadi salah satu kunci penting bagi roda kehidupan suatu perusahaan. Gaji merupakan salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai secara periodik (biasanya sekali sebulan).Pegawai yang menerima gaji biasanya sudah menjadi pegawai tetap.Semakin tinggi gaji bulanan yang diperoleh seorang karyawan semakin puas karyawan tersebut dengan pekerjaannya.Gaji yang tinggi tentu dapat membuat karyawan tersebut lebih dihargai atas kerja keras dan tanggung jawab yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

Sebagai tambahan upah atau gaji, biasanya perusahaan memberikan kompensasi finansial lainnya berupa bonus. Bonus ini sifatnya tidak tetap dan biasanya diberikan jika perusahaan tersebut mendapatkan keuntungan sesuai atau bahkan melebihi target yang diharapkan.

Bonus atau disebut juga insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja dengan baik atau yang berprestasi (Nawawi, 2005:317).

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.Bonus boleh didasarkan pada pencapaian sasaran obyektif maupun penilaian subyektif.Bonus berbeda dengan kenaikan merit.Kenaikan bayaran prestasi (merit pay increase) merupakan imbalan yang berdasarkan kinerja, namun berulang-ulang setiap tahunnya.Bonus dapat berbentuk uang tunai atau dalam bentuk lainnya, misalnya saham (Simamora, 2004:552).

Bonus biasanya diberikan jika perusahaan tersebut memperoleh keuntungan yang sama atau lebih dari yang telah ditargetkan. Semakin tinggi bonus yang diterima, semakin puas pula karyawan tersebut dengan pekerjaan yang dilakukannya.Hal ini dapat membuat karyawan bangga atas prestasi yang telah dicapainnya.Bonus yang besar dan sering diberikan juga dapat membuat membuat karyawan tersebut semakin loyal.

Tunjangan atau yang biasa disebut benefit memiliki beberapa pengertian. Menurut Simamora (2004:445), tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan. Tunjangan ini merupakan bentuk kompensasi tambahan yang ditanggung oleh perusahaan yang ada hubungannya dengan kepegawaian, misalnya: asuransi kesehatan dan jiwa, tunjangan pensiun, dan sebagainya.

Singodimedjo dan Nusron (2000:110) mengartikan tunjangan sebagai kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para pegawainya karena pegawai tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.Misalnya: tunjangan jabatan, tunjangan prestasi pegawai, tunjangan keluarga, tunjangan transport, dan sebagainya.

Tunjangan diberikan untuk melindungi dan melengkapi gaji pokok.Semakin banyak jenis tunjangan yang diberikan dan semakin besar jumlahnya, tentu dapat membuat karyawan semakin puas dengan pekerjaannya.Tunjangan ini, selain dapat membuat karyawan merasa nyaman dengan perusahaan, juga berfungsi untuk memotivasi karyawan dalam jangka panjang sehingga produktivitas karyawan dapat terus meningkat.

Kepuasan Kerja

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsep maupun dalam arti analisinya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat tentang pekerjaannya (Siagian, 1995:127).

Widyantoro (2007:65) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi yang menyenagkan atau positif yang terbentuk dari penilaian terhadap pekerjaan tertentu atau pengalaman keja tertentu atau seluruh karakteristik dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja yang mana seorang pekerja mendapatkan ganjaran, pencapaian, dan kepuasan atau ketidakpuasan.

Mangkunegara (2000:117), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya.Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek/aspek seperti gaji/upah, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan denga dirinya antara lain umur,

kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Sehingga, dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal maupun eksternal.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Smith, Kendall dan Hulin (dalam Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2000), ada lima karakteristik penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan, upah atau gaji, pengawasan kerja, moral kerja, dan rekan kerja..

Motivasi Kerja

Satu dari sekian banyak pertanyaan dalam konteks sumber daya manusia adalah bagaimana memerintah seseorang untuk melakukan sesuatu.Jawaban dari pertanyaan ini terdapat pada pemahaman tentang motivasi.Segala sesuatu yang memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan tentang orang-orang yang terlibat dalam perusahaan itu sendiri.

Robbins (2003:132), mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Suatu kebutuhan (*needs*), berarti suatu kekurangan secara fisik atau psikologis yang membuat keluaran tertentu terlihat menarik. Kebutuhan yang tidak terpenuhi ini menciptakan ketegangan, sehingga merangsang dorongan dalam diri individu. Dorongan-dorongan ini menghasilkan suatu pencarian dalam diri individu untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang, jika tercapai, akan memuaskan kebutuhan dan menyebabkan penurunan ketegangan.

Uno (2007:72), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.

Motivasi kerja yang timbul dari dalam diri manusia merupakan unsur penting dalam memacu produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produksi sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan perusahaan.Menurut Nitisemito (1996:160) motvasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat sehingga dengan demikian dapat diharapkan lebih cepat lebih baik. Dan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, kegairahan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja.

Pada dasarnya, proses motivasi dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannyasendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi. Sebagai contoh, beberapa karyawan secara regular menghabiskan sebagian besar waktunya untuk berbicara atau mendiskusikan sesuatu di kantor, yang sebenarnya hanya untuk memuaskan kebutuhan sosialnya.

Dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu sikap atau reaksi baik dari segi emosional ataupun perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang atau kelompok karyawan terhadap lingkungan pekerjaannya, seperti kondisi kerja, hubungan dalam kelompok kerja, ataupun terhadap sistem manajemen yang ada. Sikap tersebut ditunjukkan dengan reaksi rasa senang, sedih, malas, kegembiraan, ataupun kegairahan dalam bekerja.

Indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Veithzal Rifai (2004) antara lain, rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan terhadap prestasi kerja, dan perlakuan yang adil dari manajemen

Hubungan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja

Karyawan adalah modal utama bagi setiap perusahaan. Sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap merupakan modal yang produktif. Akan tetapi mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang berbeda. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan pekerjaannya masing-masing, yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dan motivasi dalam diri karyawan, salah satunya melalui pemberian kompensasi yang sesuai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karel A. Lelikwati (2005) dalam judul *Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Yapen Waropen, Papua*mengungkapkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial teruji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sedarmayanti (2001:66) mengungkapkan motivasi dapat diartikan sebagai suatu pendorong *(driving force)* yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau karena takut akan sesuatu. Misalnya, seorang karyawan yang menginginkan naik pangkat atau kenaikan gaji, maka karyawan tersebut akan berusaha lebih keras untuk mencapai keinginan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi.

Berdasarkan penjelasan kajian teori dan penelitian terdahulu diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini antara lain yang pertama, diduga kompensasi finansial yang terdiri dari upah/gaji, insentif, dan tunjangan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawanPT. Graha Raja Empat.Kedua, diduga kompensasi finansial yang terdiri dari upah/gaji, insentif, dan tunjangan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Raja Empat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan istrumen penelitian, analis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan model kausalitas, karena riset kausal digunakan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Graha Raja Empat, dimana jumlah populasinyasebanyak 30 orang.Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling,* dengan mengunakan metode *sampling* jenuh. Metode *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009: 85). Apabila subyek penelitian kurang dari 100 maka sebaiknya diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2006: 112). Sampel dalam penelitian ini adalah semua yang bekerja sebagai karyawan pada PT. Graha Raja Empat.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat yaitu variabel bebas adalah Kompensasi Finansial (X), dan variabel terikat pertama adalah Kepuasan Kerja (Y1), sedangkan variabel terikat kedua adalah Motivasi Kerja (Y2)

Variabel bebas pada penelitian ini adalah Kompensasi Finansial (X), merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan, dengan indikator gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima karyawan.

Variabel terikat pertama, yaitu Kepuasan Kerja (Y1), merupakan

pernyataan karyawan tentang keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan mengenai pekerjaannya, dengan indicator pekerjaan, gaji, moral kerja, pengawasan, dan rekan kerja.

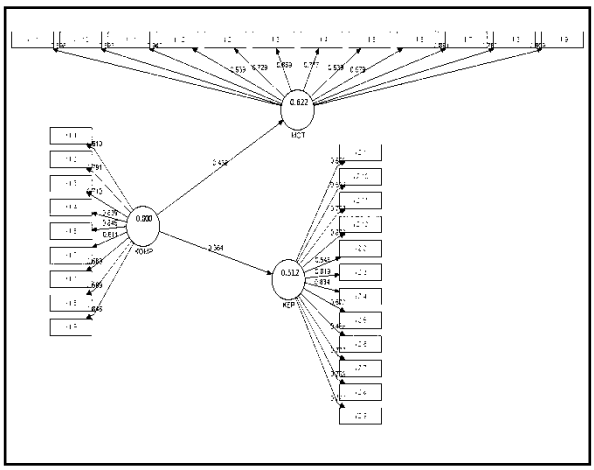
Variabel terikat kedua, yaitu motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu, dengan indicator rasa aman, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja, penghargaan, dan perlakuan adil.

Pengumpulan data yang mendukung penyelesaian penelitian ini dilakukan melalui artikel, jurnal, referensi buku, internet dan literatur lainnya. Selain itu, pengumpulan data juga dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada responden sesuai karakteristik yang telah ditentukan. Angket tersebut berisi tentang daftar pertanyaan tentang indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

Skala pengukuran yang digunakan dalam menyusun kuisioner ini adalah berbentuk skala Likert, dari skala 1-5. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono, 2009:93). Sedangkan Metode analisis statistik yang digunakan dalam penilitian ini adalah metode analisis *Partial Least Square* (PLS).

HASIL

*Convergent validity*dari *measurement model* dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi *score* item dengan *score* variabelnya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Namun demikian pada penelitian tahap pengembangan skala loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali, 2008:40). *Discriminant validity* indikator refleksif dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan variabelnya.



Gambar 1 Uji Measurement Model

Berdasarkan gambar 1 tampak bahwa semua faktor loading diatas 0.50, hal ini juga dapat disimpulkan bahwa variabel mempunyai *convergent validity* yang baik. Nilai *cross loading* juga menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik oleh karena nilai korelasi indikator terhadap variabel lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi indikator dengan variabel lainnya.

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fit model*.

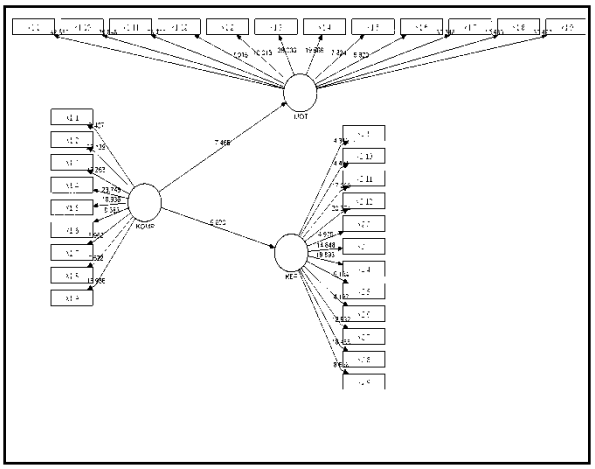
Tabel 1 *R Square*

Variabel	R-Squared
Kompensasi Finansial -> Kepuasan Kerja	0.5123
Kompensasi Finansial -> Motivasi Kerja	0.6218

Sumber: Data diolah penulis

Pada tabel 1 model *Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan kerja* memberikan nilai R-*Squared* sebesar 0.5123 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas variabel Kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel Kompensasi Finansial sebesar 51,23%, sedangkan 48,77% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Kompensasi Finansial terhadap motivasi memberikan nilai R-*Squared* sebesar 0,6218 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas variabel motivasi dapat dijelaskan oleh variabilitas

variabel Kompensasi Finansial sebesar 62,18%, sedangkan 37,82% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.



Gambar 2 Uji Model Struktural

Tahap model struktural ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t. Variabel dikatakan memiliki pengaruh apabila t hitung lebih besar dari t tabel. t tabel pada penelitian ini sebesar 1,96.

Tabel 2 Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar Variabel	Original Sample	t-statistic	t-tabel
Kompensasi Finansial-Kepuasan kerja	0.364	5.619	≥1,96
Kompensasi Finansial – Motivasi	0.438	7,465	≥1,96

Sumber: Data diolah penulis

Berdasarkan tabel diatas dapat diinterpretasikan besarnya koefisien estimate dari Kompensasi Finansial terhadap kepuasan kerja adalah 0,364. Koefisien PLS tersebut bertanda positif yang apabila semakin meningkatnya Kompensasi Finansial maka kepuasan kerja juga semakin meningkat, dan sebaliknya. Besarnya koefisien estimate dari kompensasi finansial terhadap motivasi adalah 0,438. Koefisien PLS tersebut bertanda positif yang apabila semakin meningkat kompensasi finansial maka motivasi semakin meningkat juga, dan sebaliknya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Finansialterhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Graha Raja Empat

Berikut akan diulas temuan penelitian atas analisis data empiris sehubungan dengan hipotesis yang diajukan, yaitu pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan data yang diperoleh, dapat dijelaskan bahwa karyawan di perusahaan merasa puas dan memberi penilaian yang tinggi terhadap perusahaan, terutama dalam hal kompensasi.Dalam variabel kompensasi finansial terdapat tiga indikator, yaitu gaji, insentif, dan tunjangan.Yang tertinggi diantara ketiga indikator tersebut yaitu insentif, pemberian insentif dinilai karyawan sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka.

Dalam variabel kepuasan kerja terdapat lima indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, moral kerja, rekan kerja, dan pengawasan. Kelima indikator tersebut memiliki nilai rata-rata yang tinggi. Indikator gaji memiliki nilai *mean* terendah diantara indikator lain. Sedangkan hubungan kerjasama dan interaksi sosial antar rekan kerja di dalam perusahaan terjalin dengan baik, hal ini ditunjukkan dengan memiliki nilai *mean*yang paling tinggi.

Pengaruh Kompensasi finansial di dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator terdiri dari upah/gaji, insentif, dan tunjangan. Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa Kompensasi finansial memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.Ini dapat ditunjukkan dengan nilai t hitung (5.619) yang lebih besar dari 1.96.Terdapatnya pengaruh positif Kompensasi finansial terhadap kepuasan

kerja ditunjukkan pada nilai koefisien yang menunjukkan arah positif (0,364).

Hasil dari penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh R.O. Odunlade (2012) yang berjudul *Managing Employee Compensation and Benefits For Job Satisfaction In Libraries and Information Centre In Nigeria* yang mengemukakan bahwa gaji dan tunjangan berpengaruh penting terhadap kepuasaan kerja karyawan.

Dengan terpuaskannya kebutuhan-kebutuhan karyawan melalui pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan.Oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara jumlah kompensasi dengan tingkat konstribusi yang disumbangkan oleh tenaga kerja perusahaan. Dengan demikian kepuasan kerja para karyawannya akan terpenuhi oleh apa yang telah dilakukan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi. Adanya sikap positif dari diri karyawan itu sendiri maka akan dapat menjadikan pekerjaan menjadi lebih mudah dan cepat selesai.

Pengaruh Kompensasi Finansialterhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Graha Raja Empat

Sementara variabel kompensasi finansial terhadap motivasi kerja pada penelitian ini, berdasarkan data yang diperoleh, dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja memiliki nilai *mean* yang termasuk dalam kategori tinggi. Variabel motivasi memiliki lima indikator yaitu rasa aman, gaji yang layak, lingkungan kerja, penghargaan, dan perlakuan adil. Nilai terendah dari kelima indikator tersebut adalah gaji yang layak sebesar 3.69, indikator rasa aman dan penghargaan juga memiliki nilai yang hampir sama rendahnya, yaitu 3,70. Nilai tertinggi diperoleh dari lingkungan kerja sebesar 4.10, para karyawan menilai lingkungan kerja mereka yang nyaman sudah sesuai harapan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Marco van Herpe, Mirjam van Praag dan Kees Cools (2002) yang berjudul *The Effects Of Performance Measurement and Compensation On Motivation*. Penelitian yang dilakukan terhadap 1496 karyawan *Amsterdam Stock Exchange* ini menyebutkan kinerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Selain itu di dalam penelitian ini juga dijelaskan bahwa kompensasi juga berpengaruh penting terhadap kepuasan kerja karyawan dan *turnover intens*.

Dari beberapa peryataan yang ada dalam penelitian Marco van Herpe, dkk (2002) di atas mendukung hasil penelitian ini khususnya pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian yang menunjukkan Kompensasi financial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai t hitung (7.465) yang lebih besar dari 1.96.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial akan membawa peningkatan pada motivasi kerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marco van Herpe, dkk (2002). Pada PT. Graha Raja Empat, peran Kompensasi finansial mempengaruhi motivasi karyawan dikarenakan perusahaan adil dalam memutuskan pemberian gaji, tingkat gaji yang cukup baik, serta bagaimana pemberian bonus yang sesuai dengan jasa yang diberikan karyawan. Pemberian yang adil ini akan semakin mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif dan lebih bersemangat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kompensasi finansial teruji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan pada PT. Graha Raja Empat artinya semakin baik persepsi responden terhadap kompensasi finansial akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja dan motivasi kerja. Dari ketiga indikator kompensasi finansial, pemberian insentif dinilai karyawan sudah

sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka.Sementara pemberian gaji masih dinilai kurang memenuhi harapan oleh beberapa karyawan.

Faktor kepuasan kerja lebih didukung oleh rekan kerja, mereka menilai selama bekerja di PT. Graha Raja Empat kerja sama dan bantuan antar sesama rekan kerja dapat terjalin dengan baik. Sehingga mereka dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan.Sedangkan motivasi kerja lebih didukung faktor lingkungan kerja mereka yang nyaman sudah sesuai harapan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kompensasi finansial lebih berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja dibandingkan kepuasan kerja, artinya walaupun kompensasi finansial sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan dan motivasi kerja, tetapi kompensasi finansial memberikan pengaruh lebih besar terhadap pencapaian motivasi kerja.

Saran

Gaji merupakan salah satu alasan seseorang untuk bekerja, semakin tinggi gaji yang diperoleh seorang karyawan semakin puas karyawan tersebut dengan pekerjaannya. Gaji yang tinggi tentu dapat membuat karyawan tersebut lebih dihargai atas kerja keras dan tanggung jawab yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

Berdasarkan uji di lapangan, indikator gaji yang terdapat pada variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki nilai *mean* terendah. Faktor gaji dinilai masih kurang oleh sebagian karyawan. Sesuai data yang diperoleh, sebaiknya pemberian gaji yang diberikan PT. Graha Raja Empat harus disesuaikan oleh pengalaman dan jabatan masing-masing karyawan, selain itu perusahaan diharapkan untuk mengevaluasi kinerja tiap karyawan sebagai pertimbangan pemberian gaji yang layak.

Mengingat pemberian kompensasi finansial sangat penting bagi perusahaan, khususnya bagi perusahaan yang ingin mempertahankan karyawan yang berkualitas di dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Oleh karena itu, PT. Graha Raja Empat disarankan untuk lebih memperhatikan pemberian kompensasi finansial, terutama tunjangan, meskipun masih dalam kategori tinggi namun sebagian karyawan menilai kurang puas terhadap tunjangan yang telah mereka terima dari perusahaan. Pemberian tunjangan baru, seperti tunjangan transport, dan fasilitas baru sebagai pelengkap tunjangan yang telah diberikan oleh perusahaan diharapkaan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih mendalam, mungkin dengan menambahkan variabel lain di luar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta

As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri.* Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty

Ghazanfar, Faheem. *et al*. 2011. A Study of Relationships between Satisfaction with Compensation and Work Motivation.(http://www.ijbssnet.com/journals/Vol.2No.1;January_2011/11.pdf diakses tanggal 09 Februari 2011)

Ghozali, Imam. 2008. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*. Semarang: Undip.

Gibson, Donnely, dan Ivancevich. 2000. *Prilaku, Struktur, Proses.* Terjemahan. Edisi 9. Jilid 2. Jakarta: Aksara

Herpe, Marco van *et al*. 2002. The Effects of Performance Measurement and Compensation on Motivation.(http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=595361, diakses 13 Maret 2012)

Lawler III, Edward E. 2003. *Treat People Right How Organizations and Individuals can Propel each other Into a Virtuous Spiral of Succses*. San Fransisco: Jossey-Bass

Lelikwati, Karel A. 2004. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Yapen Waropen, Papua. *Jurnal Economic Resources, (Online),* (http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/3205111118.pdf, diakses tanggal 09 Februari 2011)

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Bandung.

Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jogjakarta. Gadjah Mada University Press.

Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia.*Jakarta: Ghalia Indonesia

Odunlade, R.O. 2012.Managing Employee Compensation and Benefits for Job Satisfaction in Libraries and Information Centres in Nigeria. *Digital Commons University Of Nebraska,* (*Online*), (http://www.webpages.uidaho.edu/~mbolin/odunlade.htm, diakses 20 Juni 2012)

Robbins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontraversi, dan Aplikasi.* Terjemahan oleh Hadyana Pudjaatmaka.Jakarta: PT. Prehallindo

Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Djambatan

Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*.Bandung : Mandar Maju

Siagian, Sondang P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta : Bagian Penerbit STIE YKPN

Singodimedjo, Markum & Nusron, Muhammad. 2000. *Human Resource Management.* Master Management and Administration Studies, Surabaya

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: Alfabeta

Umar, Husein. 2001.Strategic Management In Action. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Uno, Hamzah. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara